احتياجات العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي كركوك والسليمانية لبعض المعارف والخبرات الإرشادية الزراعية وعلاقتها ببعض العوامل

عامل فاضل العباسي عابد علي حسن أروى مؤيد فتحي لمى منذر إدريس

الخلاصة

أستهدف البحث إلى تقدير وترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي كركوك والسليمانية في المجالات الإرشادية الاتية هي : الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي، تخطيط البرامج الإرشادية ، التنظيم والإدارة الإرشادية ، التنمية الريفية والتغيير الاجتماعي ، أسس و مبادئ الإرشاد الزراعي ، ثم تحديد الفروق في هذه الاحتياجات وفقاً لبعض العوامل.وشمل البحث (61) مبحوثاً تم اختيارهم عشوائياً وتم تقدير الاحتياجات التدريبية بطريقة بوريك وإيجاد صدق وثبات استمارة الاستبيان واستخدام تحليل التباين واختبار (t) و الارتباط الرتبي لسبيرمان في تحليل البيانات.وأوضحت النتائج وجود حاجة إلى تدريب العاملين الإرشاديين في كلا المحافظتين في جميع المجالات الإرشادية التي شملتها الدراسة وان ترتيب هذه الاحتياجات متباين بين المحافظتين ، كما تبين عدم وجود فروق معنوية في الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين وفق العمر ، الجنس ، النشأة ، مستوى التعليم ، التخصص ، المركز الوظيفي ، موقع العمل ، مدة الخدمة الوظيفية ، مدة الخدمة الإرشادية ، التدريب السابق .

المقدمة

إن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم يلزم الدول النامية خاصة مسايرة هذا التطور السريع في العلم والتكنولوجيا (الطنوبي ، 1998) ، حيث أن ما يميز المجتمع المتقدم هو قدرته على اطلاق طاقات أفراده وتنمية قدراتهم وتمكينهم من الاستخدام الامثل للموارد الاقتصادية المتاحة لتحقيق المزيد من الإنتاج والتطور (الشدايدة ، 1999)، وتقع مسؤولية تحديث الزراعة على عاتق القوى العاملة في هذا القطاع الحيوي لكونهم يمثلون العنصر البشري الذي يتم عن طريقه إدخال العلوم والتكنولوجيا الحديثة ، لذا فان تلبية احتياجات القطاع الزراعي من هذه القوى المؤهلة كماً ونوعاً يعد من الاسس الهامة للتنمية (الهيئة العامة للتدريب والإرشاد الزراعي ، 1985) . ويعد جهاز الإرشاد الزراعي من الاجهزة المهمة المسؤولة عن تطوير الريف ، حيث يستند على عنصري نقل التكنولوجيا والتنمية البشرية اللذين يلعبان دوراً مركزياً ومتكاملاً في تحقيق التنمية الزراعية ، اذ يستهدف الإرشاد الزراعي الحصول على المعارف والافكار الجديدة التي يحتاجها المزارعون ونقلها ونشرها بينهم بهدف احداث تغيير فني واقتصادي في النظم الزراعية (الريماوي وآخرون ، 1996) ، لهذا يعد النقص في عدد الكوادر الإرشادية الزراعية او في تاهيلها معرقلاً للجهود التنموية بشكل كبير (ناجي ، 1996) .

ويتوقف اداء العاملين الإرشاديين لمهامهم بكفاءة عالية على الخبرات التعليمية والميدانية التي اتيحت لهم قبل واثناء مزاولتهم للعمل ، ومن ثم فان التدريب هو العملية التي يمكن عن طريقها مساعدة العاملين ليكونوا اكثر كفاءة ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر منهم القيام بها في المستقبل (العباسي ، 1998). ويعد المرشد الزراعي محوراً أساسياً في نجاح أو فشل العملية التعليمية الإرشادية نظراً لكونه من أهم عناصر الموقف التعليمي في العمل الإرشادي الزراعي (المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، 1994) ، لهذا فإن تطوير العاملين بالإرشاد الزراعي من خلال التدريب أثناء الخدمة يعتبر من الأمور الهامة . وتعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي كما انها تعتبرمؤشراً يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح وان عدم تحديد الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب. (الطنوبي ،

1998). و قد تناولت العديد من الدراسات السابقة احتياجات العاملين بالارشاد الزراعي الى التدريب و العوامل المرتبطة بهذه الاحتياجات ، فقد وجد عبد الرحمن و حورية (2002) ان احتياجات المرشدين الزراعيين الى التدريب كانت على التوالي علم النفس ، الاتصال و طرق الارشاد ،ادارة وتنظيم الارشاد . كما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الاحتياجات التدريبية الكلية و عدد سنوات الخدمة الارشادية للمرشدين الزراعيين ، ووجد العباسي و أخرون (2004) ان احتياجات العاملين الارشادين في محافظتي دهوك و اربيل في مجال التنظيم و الادارة الارشادية تركزت في معرفة العلاقة بين اجهزة البحث و الارشاد و معرفة الهيكل التنظيمي للارشاد الزراعي ، بينما كانت أهم الاحتياجات في مجال أسس و مبادئ الارشاد الزراعي هي مراعاة حاجات الريفيين في عملية تعليمهم و فهم فلسفة الارشاد الزراعي و كيفية كسب ثقة الفلاحين ، كما تبين عدم وجود فروق معنوية للاحتياجات التدريبية وفق العمر و الجنس والنشاة و التخصص و المركز الوظيفي و موقع العمل و مدة الخدمة الوظيفية و مدة الخدمة الارشادية و التدريب السابق ، في حين وجد فرق معنوي وفقاُ لمستوى التعليم . كما وجد السيد (2005) انه توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين درجة معارف المرشدين الزراعيين ومؤهلاتهم العلمية بينما وجد علاقة ارتباط معنوية سالبة مع العمر و الحالة الزوجية ، الدخل الشهري ، عدد سنوات الخدمة الوظيفية و عدد سنوات الخدمة الارشادية ، كما وجد العباسي (2006) في قياسه للاحتياجات التدريبية للعاملين الارشاديين في بعض محافظات شمال العراق في مجال تخطيط البرامج الارشادية الزراعية أن اهم الاحتياجات هي كيفية وضع خطة العمل ، كيفية تخطيط البرنامج الارشادي و جمع البيانات عن المجتمع الريفي المحلي ، كما تبين عدم وجود فروق معنوية في الاحتياجات التدريبية وفق العمر ، الجنس ، النشأة ، مستوى التعليم ، التخصص ، المركز الوظيفي ، موقع العمل ، مدة الخدمة الوظيفية ، مدة الخدمة الارشادية و التدريب السابق .

ويهدف البحث الحالي إلى :

1_ تقدير وترتيب الحاجة إلى تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي كركوك والسليمانية في مجالات التدريب الآتية : الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي ، تخطيط البرامج الإرشادية ، التنظيم والإدارة الإرشادية ، التنمية الريفية والتغيير الاجتماعي ، أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي.

2 _ تقدير وترتيب الحاجة إلى تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي كركوك والسليمانية في فقرات كل مجال من مجالات البحث ولكل محافظة.

3_ إيجاد الفروق في الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي كركوك والسليمانية ، وفقاً للعوامل الآتية : العمر ، والجنس ، والنشأة ، ومستوى التعليم ، والتخصص ، والمركز الوظيفي ، وموقع العمل ، ومدة الخدمة الوظيفية ، ومدة الخدمة الإرشادية ، والتدريب السابق .

مواد البحث و طرائقه

تكون مجتمع البحث من (92) فرداً من العاملين بالارشاد الزراعي في محافظتي السليمانية و كركوك ، (54)منهم من محافظة السليمانية و (38) من محافظة كركوك و قد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بحجم (39) فرداً من محافظة السليمانية يمثلون (72%) من العدد الكلي للعاملين بالارشاد الزراعي في محافظة السليمانية و (22) فرداً من محافظة كركوك يمثلون(58%)، من العدد الكلي للعاملين بالرشاد الزراعي في محافظة كركوك و بذلك يكون عدد الخاضعين للبحث في كلا المحافظتين (61) مبحوثاً يمثلون حوالي (66%) من مجتمع البحث العاملين في المراكز الارشادية في محافظة السليمانية و الشعب الزراعية في محافظة كركوك اضافة الى العاملين الارشاديين في مديرية الزراعة في كلا المحافظتين*.

وتم تصميم استمارة استبيان لجمع لبيانات تضمن الجزء الأول منها معلومات شخصية ومهنية عن المبحوثين ، بينما تضمن الجزء الثاني (64) فقرة موزعة على المجالات الإرشادية كما يلي: (18) فقرة في مجال الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي ، (15) فقرة في مجال تخطيط البرامج الإرشادية، (9) فقرات في مجال التنظيم والادارة الإرشادية ، (12) فقرة في مجال التنمية الريفية والتغيير الاجتماعي ، (10) فقرات في مجال أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي ، وقد حددت هذه الفقرات بعد الاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة في هذا المجال ووضع أمام كل فقرة ثلاثة مقاييس خماسية من نوع ليكرت ليؤشر المبحوث على أحد البدائل الخمسة أمام كل فقرة والتي تراوحت قيمتها بين (1) واطئ و (5) عالي على كل مقياس من المقاييس الثلاثة وهي : مقياس درجة أهمية الفقرة من وجهة نظر المبحوث ، مقياس درجة المعلومات التي يمتلكها المبحوث عن الفقرة ، مقياس لفرصة استخدام الفقرة من قبل المبحوث . وقد استخدمت معادلة بوريك(1989) Borich المطورّة لحساب الحاجة إلى التدريب في كل فقرة من الفقرات وكما يلي: (Waters&Others.1989)

$$T_n = \frac{[(I-K)X\ I] + [(I-O)X\ I]}{2}$$

حيث أن :

T_n = الحاجة إلى التدريب في كل فقرة.

I= درجة اهمية الفقرة من وجهة نظر المبحوث.

K= درجة معلومات المبحوث عن الفقرة.

O= فرصة استخدام الفقرة من قبل المبحوث.

ولحساب متوسط الحاجة إلى التدريب في كل مجال ، تم جمع الدرجات المحسوبة بطريقة بوريك لفقرات ذلك المجال ثم قسمة المجموع على عدد فقرات ذلك المجال مضروباً في عدد المبحوثين . أما حساب الحاجة الكلية إلى التدريب لكل مبحوث فتمت بجمع درجات جميع الفقرات لجميع المجالات الخمسة . واعتمد صدق المحتوى Content Validity لتحقيق صدق الاستبيان من خلال استخلاص فقرات الحاجة من أدبيات الموضوع والأبحاث السابقة ، كما تم قياس ثبات المقاييس الثلاثة (الأهمية – المعلومات–الاستخدام) بطريقة التجزئة النصفية ثم التصحيح بمعادلة سبيرمان –براون .وبلغ معامل ثبات مقياس الأهمية (0.67) وثبات مقياس المعلومات (0.96) وثبات مقياس الاستخدام (0.97) وهي معاملات ثبات عالية ، وبعد جمع البيانات تم تصنيفها وتبويبها واستخدام المتوسط الحسابي والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط الرتب لتحليل بيانات البحث (Sanders& Others, 1980).

(*) المصدر مديرية الزراعة لكلا المحافظتين

النتائج والمناقشة

أولاً. ترتيب الحاجة إلى التدريب في جميع المجالات : أظهرت نتائج البحث أن مجال أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي احتل الترتيب الأول للحاجة إلى التدريب للعاملين الإرشاديين في محافظة كركوك بمتوسط قدره (4.329) درجة ، بينما احتل الترتيب الأخير مجال التنظيم والإدارة الإرشادية بمتوسط (3.313) درجة . أما بالنسبة للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة السليمانية فقد احتل الترتيب الأول للحاجة إلى التدريب مجال التنظيم والإدارة الإرشادية بمتوسط (4.188) درجة. واحتل المرتبة الأخيرة مجال الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي بمتوسط (3.788) درجة. أما متوسط حاجة العاملين الإرشاديين في كلا المحافظتين معاً فقد احتل الترتيب الأول

مجال أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي بمتوسط (4.155) درجة في حين احتل المرتبة الأخيرة مجال التنظيم والإدارة الإرشادية بمتوسط (3.872) درجة كما موضح في الجدول رقم (1).

جدول (1) ترتيب مجالات التدريب حسب الحاجة

مجال التدريب	كركوك		السليمانية		المعدل عام	
	الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$
أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي	1	4.329	2	4.056	1	4.155
تخطيط البرامج الإرشادية	3	4.290	3	3.894	2	4.037
التنمية الريفية والتغيير الاجتماعي	2	4.299	4	3.828	3	3.998
الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي	4	4.255	5	3.788	4	3.956
التنظيم والإدارة الإرشادية	5	3.313	1	4.188	5	3.872

يتبين من الجدول (1) أن ترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي لكلا المحافظتين متباين بشكل واضح ويتشابه ترتيب احتياجات العاملين الإرشاديين في محافظة كركوك مع الترتيب العام ، بينما يختلف ترتيب احتياجات العاملين الإرشاديين في محافظة السليمانية مع الترتيب العام.

ثانياً. ترتيب الحاجة إلى التدريب حسب فقرات كل مجال : يوضح الجدول (2) الحاجة الى التدريب في جميع الفقرات ولجميع المجالات للعاملين الارشاديين في المحافظتين .

جدول (2) ترتيب فقرات كل مجال حسب المحافظة

	مجال الاتصال و طرائق الارشاد الزراعي	كركوك		السليمانية	
		الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$
1	تقويم طرائق الإرشاد الزراعي	1	8.50	3	4.52
2	استخدام المعينات السمعية والبصرية	2	6.25	15	2.74
3	التعرف على العوامل المؤثرة في تبني الافكار الحديثة	3	5.86	2	4.85
4	اعداد البرامج التلفازية الإرشادية	4	5.43	16	2.66
5	تصميم الملصقات الجدارية (البوسترات)	5	5.04	18	0.93
6	إعداد البرامج الاذاعية الإرشادية	6	4.70	1	5.41
	مجال الاتصال وطرائق الارشاد	كركوك		السليمانية	
		الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$
7	تحديد مصادر المعلومات الزراعية الجديدة	7	4.61	7	4.23
8	معرفة أنواع الإيضاحات الحقلية	8	4.18	13	3.01
9	تصنيف المتبني للأفكار المستحدثة	9	4.09	8	4.08
10	تحديد عناصر عملية الاتصال	10	3.81	12	3.17
11	إقامة يوم الحقل	11.5	3.43	14	2.89
12	تحديد مراحل تبني الأفكار المستحدثة	11.5	3.43	4	4.46
13	إقامة الإيضاحات الحقلية	13	3.38	5	4.33

14	تنفيذ الزيارات الحقلية للفلاحين	14	3.29	9	4.00
15	تمييز انواع المطبوعات الإرشادية	15	3.04	10	3.37
16	اختيار طريقة الإرشاد المناسبة	16	2.77	6	4.30
17	تصميم رسالة ارشادية	17	2.45	11	3.32
18	اقامة الاجتماعات الإرشادية	18	2.29	17	2.33
ت	مجال تخطيط البرامج الإرشادية				
1	تقويم البرنامج الإرشادي	1	7.95	4	4.55
2	جمع البيانات عن المجتمع الريفي المحلي	2	6.34	7	4.15
3	انواع البيانات المطلوبة لتخطيط البرنامج الإرشادي	3	6.02	13	2.96
4	تخطيط برنامج ارشادي	4	4.61	1	4.91
5	معرفة مهام لجنة التخطيط	5	4.36	3	4.78
6	تحديد اهداف البرنامج الإرشادي	6	4.13	14	2.65
7	وضع خطة العمل	7	4.04	2	4.83
8	توضيح دور المرشد الزراعي في تخطيط البرنامج الإرشادي	8	3.77	9	3.98
9	معرفة مبادئ تخطيط البرامج الإرشادية	9	3.72	6	4.19
10	معرفة انواع الخطط الإرشادية	10	3.50	12	3.00
11	تشجيع الريفيين للمشاركة في البرامج الإرشادية	11	3.38	11	3.38
12	تحديد دور القادة الريفيين المحليين في بناء البرنامج الإرشادي	12.5	3.13	15	2.51
13	معرفة وظائف البرامج الإرشادية	12.5	3.13	10	3.91
14	ترتيب مشاكل الريفيين حسب الاولوية	14	2.93	8	4.06
15	معرفة اهمية مشاركة الريفيين في بناء البرامج الإرشادية	15	2.81	5	4.51
ت	مجال التنظيم والادارة الإرشادية				
1	معرفة العلاقة بين اجهزة البحث والإرشاد الزراعي	1	5.11	3	5.01
2	تحديد مهام الاخصائي الموضوعي	2	4.45	6	4.20
3	معرفة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي	3	4.34	1	7.28
4	تحديد خصائص المرشد الزراعي	4	3.81	2	5.14
ت	مجال التنظيم والادارة الإرشادية	كركوك		السليمانية	
		الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$
5	تحديد مهام المشرف الإرشادي	5	2.95	5	4.52
6	تحديد العلاقة بين المستويات المختلفة للتنظيم الإرشادي	6	2.61	9	3.52
7	تحديد مهام المرشد الزراعي	7	2.47	8	3.85
8	معرفة العلاقة بين التنظيم الإرشادي والمنظمات المحلية الريفية	8	2.20	7	4.14

9	معرفة الاساليب الادارية المتبعة في العمل الإرشادي	9	1.75	4	4.80
ت	مجال التنمية الريفية والتغيير الاجتماعي				
1	استعراض معوقات التنمية الريفية	1	6.25	8.5	3.33
2	تفسير ديناميات التغير الاجتماعي	2	5.61	8.5	3.33
3	استكشاف عوامل التنمية الريفية	3	4.97	7	3.85
4	معرفة مفهوم التنمية الريفية	4.5	4.77	4	4.24
5	التنبؤ بالتغيرات الاجتماعية	4.5	4.77	2	5.11
6	التخطيط لتنمية المجتمع الريفي المحلي	6	4.68	1	5.29
7	كيفية الاستفادة من القادة الريفيين المحليين في عملية التنمية	7	4.54	11	2.69
8	وصف خصائص المجتمع الريفي	8	4.22	6	3.91
9	معرفة مبادئ تنمية المجتمع الريفي المحلي	9	4.15	3	5.00
10	قياس التغير الاجتماعي	10	2.93	10	3.17
11	تمييز عناصر النظام الاجتماعي	11	2.72	12	1.97
12	معرفة مفهوم التغير الاجتماعي	12	1.93	5	3.98
ت	مجال اسس ومبادئ الإرشاد الزراعي	كركوك		السليمانية	
		الرتبة	$\overline{X}$	الرتبة	$\overline{X}$
1	معرفة اسس تعليم الكبار	1	5.43	7	3.80
2	ممارسة الاقناع في تعليم الفلاحين	2	5.06	10	3.15
3	تحديد مفهوم الإرشاد الزراعي	3	4.72	8	3.72
4	مراعاة حاجات الريفيين في عملية تعليمهم	4	4.70	9	3.33
5	معرفة مبادئ التعلم	5	4.54	4	4.08
6	معرفة مبادئ الإرشاد الزراعي	6	4.20	5	3.91
7	فهم فلسفة الإرشاد الزراعي	7.5	4.13	1	5.14
8	اساليب كسب ثقة الريفيين	7.5	4.13	2	5.00
9	معرفة اهداف الإرشاد الزراعي	9	3.36	6	3.85
10	تمييز انواع التغيرات السلوكية	10	2.97	3	4.48

وتم حساب معامل ارتباط الرتب لتوضيح العلاقة بين ترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في كلا المحافظتين ولكل مجال ارشادي ، وقد اوضحت النتائج أن معاملات الارتباط الرتبي كانت على التوالي : مجال الاتصال وطرائق الإرشاد الزراعي (0.125) ، مجال تخطيط البرامج الإرشادية (0.29) ، مجال التنظيم والادارة الإرشادية (0.467) ، مجال التنمية الريفية والتغير الاجتماعي (0.123) ، مجال اسس ومبادئ الإرشاد الزراعي (-0.70^{**}) . ويلاحظ أن جميع الارتباطات ضعيفة وغير معنوية عدا مجال اسس ومبادئ الإرشاد

الزراعي فقد كانت العلاقة سالبة ومعنوية، وقد يعود ذلك الى اختلاف ترتيب اولويات الاحتياجات التدريبية للعاملين الارشاديين في كلا المحافظتين .

ثالثاً. الفروق في الاحتياجات التدريبية وفقاً لبعض العوامل : يوضح الجدول (3) مقارنة متوسط الاحتياجات التدريبية للفئات العمرية الثلاثة ويتبين أن فئة الأعمار الصغيرة اقل حاجة من الفئتين المتوسطة والكبيرة ، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (2.41) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) ولا تتفق هذه النتيجة مع ما وجده السيد (2005) و العباسي (2004) و العباسي (2006)، وعند مقارنة متوسطي حاجة الذكور والإناث بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.00) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) و تتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي وأخرون (2004) و العباسي (2006). وعند مقارنة متوسطي حاجة الريفيين والحضريين بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.49) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) و تتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي واخرون (2004) و العباسي (2006). وعند مقارنة متوسط الاحتياجات التدريبية لفئات مستوى التعليم الثلاثة بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.26) درجة وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) و لا تتفق هذه النتيجة مع ما وجده السيد (2005) و العباسي (2006) بينما لا تتفق مع ما وجده العباسي واخرون (2004). وعند مقارنة متوسطي حاجة المتخصصين وغير المتخصصين بالارشاد بلغت قيمة (t) المحسوبة (0.56) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) ، و تتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي واخرون (2004) و العباسي (2006) ، وعند مقارنة متوسط الاحتياجات التدريبية للعاملين الارشاديين وفقا لمراكزهم الوظيفية بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.22) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) و تتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي واخرون (2004) و العباسي (2006) . وعند مقارنة متوسط الاحتياجات التدريبية للعاملين الارشاديين وفقا لموقع العمل بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.78) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) وتتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي واخرون (2004) و العباسي (2006) . وعند مقارنة متوسطات الاحتياجات التدريبية للعاملين وفقا لمدة خدمتهم الوظيفية بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.03) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05)و لا تتفق هذه النتيجة مع اليد(2005) بينما تتفق مع ما وجده العباسي (2006) .وعند مقارنة متوسطات الاحتياجات التدريبية حسب مدة الخدمة الإرشادية بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.39) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) ولا تتفق هذه النتيجة مع ما وجده عبد الرحمن و حورية (2002) و السيد (2005) ، والعباسي (2006). وعند مقارنة متوسطات الحاجة إلى التدريب لفئات المتدربين وغير المتدربين بلغت قيم (F) المحسوبة (0.80) وهي غير معنوية عند مستوى (0.05) و تتفق هذه النتيجة مع ما وجده العباسي واخرون (2004م) و العباسي (2006) جدول(3) .

جدول (3) الاحتياجات التدريبية وفقاً لبعض العوامل

العوامل	العدد	%	متوسط الحاجة	(F) المحسوبة	(t) المحسوبة
1. العمر (24–35) سنة (36–47) سنة (48 فاكثر)	12 22 27	19.67 36.07 44.26	168.79 289.30 271.16	2.41 N.S	--
2. الجنس ذكور اناث	54 7	88.52 11.48	265.09 199.42	---	1.00 N.S

العوامل	العدد	%	متوسط الحاجة	(F) المحسوبة	(t) المحسوبة
3. النشأة				---	-1.49 N.S
ريفي	31	50.82	227.26		
حضري	30	39.18	288.86		
4. مستوى التعليم				1.26 N.S	--
إعدادية زراعة	26	42.62	244.71		
معهد زراعي	17	27.87	309.25		
كلية زراعة	18	29.51	227.31		
5. التخصص				--	-0.56 N.S
متخصص بالإرشاد الزراعي	4	6.56	213.37		
غير متخصص بالإرشاد الزراعي	57	93.44	260.66		
6. المركز الوظيفي				0.22 N.S	--
مدير قسم	6	9.84	280.17		
مشرف ارشادي	7	11.47	287.71		
مرشد زراعي	48	78.69	250.34		
7. موقع العمل				0.78 N.S	--
قرية او ناحية	25	40.98	281.89		
مركز قضاء	30	49.18	231.03		
مركز مدينة	6	9.84	288.83		
8. مدة الخدمة الوظيفية				1.03 N.S	--
اقل من (10) سنوات	19	31.15	221.87		
(10-20) سنة	7	11.48	321.86		
اكثر من (20) سنة	35	57.37	264.08		
9. مدة الخدمة الإرشادية				0.39 N.S	--
(1-5) سنة	43	70.49	269.35		
(6-10) سنة	5	8.20	219.40		
اكثر من (10) سنوات	13	21.31	233.25		
10. التدريب السابق				0.80 N.S	--
اقل من (30) يوم	26	42.62	290.40		
(30-60) يوم	2	3.28	150.75		
(61-90) يوم	14	22.95	232.66		
غير متدرب	19	31.15	242.21		

الاستنتاجات

1. اتفقت نتائج البحث مع نتائج بعض البحوث السابقة في هذا المجال واختلفت النتائج مع البعض الآخر نتيجة اختلاف الظروف المهنية والتعليمية والاجتماعية لكل مجتمع من المجتمعات.
2. تباينت الاحتياجات التدريبية في ترتيبها بالنسبة للعاملين الإرشاديين في محافظتي كركوك والسليمانية نتيجة اختلاف خبرات العاملين في كلا المحافظتين.
3. وجود حاجة إلى تدريب العاملين الإرشاديين في محافظتي كركوك والسليمانية في جميع المجالات الإرشادية التي شملتها الدراسة بغض النظر عن العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين.

التوصيات

1. إعداد برامج تدريبية للعاملين الإرشاديين في كل محافظة على حدا ولكل مجال من مجالات الإرشاد الزراعي التي شملتها الدراسة .
2. مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين الإرشاديين في محافظتي كركوك والسليمانية واعتبارها أساسا للبرامج التدريبية في اثناء الخدمة و اعطائها أولوية في تنفيذ الدورات التدريبية
3. شمول جميع فئات العاملين الإرشاديين بالتدريب في اثناء الخدمة بغض النظر عن جميع العوامل الشخصية والوظيفية.

Needs of Agricultural Extension Workers in Kirkuk & ASulaimani Provincics For Some Agricultural Extension Knowledge & Competencies

Aamel F. Al-Abassi   Aabid A. Hassan   Arwa M .Fathi   Luma M.Edress

Abstract

The objective of this research was to assess and ordinate the inservice training needs of the agricultural extension workers in kirkuk & Al-Sulaimania Governorates in the aspects of : communication and extension methods planning extension programmes, Organization & extension administration, rural developments & social change, principles of agricultural extension, and to find out if significant differences exist in the training needs according to some factors.

The research sample included (61) respondents, and a questionaire was designed to assess the training needs by Borich model after testing the validity & reliability the data was collected and the researchers used analysis of variance, t-test, and rank-order correlation to analyze the data. It was found a need for

training the extension workers in all extension aspects and there are different priorities in the needs of the two Governorate.

It was also found that there was no significant differences in the training needs according to: age, race, gender, academic level, specialization, position in extension, years of employment, years of extension employment, place of job, and previous training.

المصادر

الريماوي ، احمد شكري ، وحسن جمعة حماد وخلدون عبداللطيف ، (1996) ، مقدمة في الإرشاد الزراعي ، دار حنين ، الأردن.

السيد ، طارق محمود احمد (2005)، الاحتياجات التدريبية لمرشدي المدارس الحقلية للادارة المتكاملة للافات ، رسالة ماجستير ، الانترنت ، www.grc.sci.eg.

الشدايدة ، احمد نوري حسن ، (1999) ، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في الأردن وعلاقتها ببعض العوامل ، أطروحة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد.

الطنوبي ، محمد محمد عمر ، (1998) ، مرجع الإرشاد الزراعي ، ج1 ، دار النهضة العربية ، مصر.

العباسي ، عامل فاضل خليل ، (1998) ، الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى لبعض المعارف والخبرات الإرشادية الزراعية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الزراعة والغابات ، جامعة الموصل.

العباسي ، عامل فاضل و عابد علي حسن و زهراء ميسر (2004) ، احتياجات العاملين بالارشاد الزراعي في محافة دهوك و اربيل لبعض المعارف و الخبرات الارشادية الزراعية في بعض مجالات العمل الارشادي ، مجلة جامعة دهوك ، مجلد(7) ، العدد (2) ، (ص28-40).

العباسي ، عامل فاضل (2006) ، قياس الاحتياجات التدريبية بطريقة بوريك المطورة للعاملين بالارشاد الزراعي في بعض محافظات شمال العراق في مجال تخطيط البرامج الارشادية الزراعية ، المؤتمر الرابع لافاق البحث العلمي و التطوير التكنولوجي في الوطن العربي ، دمشق ، الجمهورية العربية السورية.

عبد الرحمن ، محمد احمد فريد و حورية كامل الخطيب (2002) ، دراسة في تقدير الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية ، مجلة البحوث الزراعية والتنمية الريفية ، معهد بحوث الارشاد الزراعي . (ص 32-33) . www.grc.sci.eg .

المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، (1994) ، دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي ، جامعة الدول العربية ، الخرطوم ، كانون الأول.

ناجي ، رياض ، (1996) ، تدريب الكادر الإرشادي من اجل التنمية الريفية ، مجلة الزراعة والتنمية في الوطن العربي ، العدد (3) ، السنة (15).

الهيئة العامة للتدريب والإرشاد الزراعي ، (1985) ، أهمية التدريب في تطوير القطاع الزراعي ، وزارة الزراعة ، بغداد ، العراق.

Sanders, D. H. & A. F. Marph & R. J. Eng. (1980). Statistics, A Fresh approach,

Mc Graw-Hill. Inc.

Waters, R. G. &^ Larry J. Haskell, (1989), Ldentifying staff development needs of cooperative extension faculty using a modified Borich needs assessment model, Journal of agricultural education, Summer